

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA

CHiantal Anugerah



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2016**

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

CHiantal Anugerah
A311 12 287



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2016**

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA

disusun dan diajukan oleh

CHiantal ANUGERAH
A311 12 287

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 14 September 2016

Pembimbing I

Drs. A.Yamang Paddere, Ak., M.Soc.,Sc., CA
NIP. 19550913 198702 1 001

Pembimbing II

Dr. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA
NIP. 19640609 199203 1 003

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Mublaty, S.E., M.Si., Ak. CA
NIP. 19650925 199002 2 001

SKRIPSI

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA

disusun dan diajukan oleh

CHIANTAL ANUGERAH
A311 12 287


telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **13 Oktober 2016** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Drs. A. Yamang Paddere, Ak., M.Soc., Sc., CA.	Ketua	1.
2.	Dr. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Asri Usman, S.E., Ak., M.Si., CA.	Anggota	3.
4.	Drs. Muallimin, M.Si.	Anggota	4.

Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin



Dr. Mediaty, S.E., M.Si., Ak. CA
NIP. 19650925 199002 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Chiantal Anugerah

NIM : A311 12 287

departemen/program studi : Akuntansi/Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul


Pengaruh Audit Manajemen terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Oktober 2016
Yang membuat pernyataan,




Chiantal Anugerah
NIM. A311 12 287

PRAKATA

Diberkatilah orang yang mengandalkan Tuhan, yang menaruh harapannya pada Tuhan! Yeremia 17:7.

In the name of Father, Jesus, and Holy Spirit.

Segala puji dan syukur peneliti persembahkan kehadiran Tuhan atas kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti telah banyak menerima bimbingan dorongan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah Tri Tunggal. Roh Kudus, sumber pengetahuan utama, inspirasi, kekuatan, dan sukacita, kepada Yesus Kristus, dan Bapa di surga, *the only wise God* yang membuat segala sesuatu terjadi.
2. *My reason to graduate as soon as possible*, kedua orang tua peneliti (Ibu Hermin Sapan dan Bapak Assong Luther), saudara-saudariku terkasih (Mindra & Mey, Asri, Deniar, Shery), *my Caesar Dominic*, dan segenap keluarga yang senantiasa memberikan dukungan doa, bantuan, nasehat, dan motivasi bagi peneliti selama proses penyusunan skripsi.
3. Bapak Drs. Achmad Yamang Paddere, Ak., M.Soc., Sc., CA selaku Penasehat Akademik sekaligus Pembimbing I dan Bapak Dr. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing, memberikan nasehat, dan memotivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Ibu Dr. Mediaty, S.E., M.Si., Ak. CA, Bapak Dr. Yohanis Rura, S.E., M.SA., Ak.,CA, Bapak Ical, Bapak Aso, Ibu Susi, Bapak Safar, segenap dosen, staf akademik, dan pegawai fakultas, khususnya Departemen Akuntansi yang telah membantu selama proses perkuliahan hingga pengurusan skripsi.
5. Bapak Philipus, Ibu Endah, Ibu Susan, Bapak Bob, Bapak Arlin, dan segenap pegawai PT. Semen Tonasa yang telah membantu selama penelitian dan meluangkan waktunya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
6. Lidya Prawiroharjo Thauwrisan, sahabat yang menjadi saudara dalam kesukaran. *Thank you for never let me riding alone*. Makassar-Pangkep-Makassar 8 kali bukanlah jarak yang dekat, *but knowing that you have someone to talk with make the distance doesn't matter*. Terima kasih untuk semua bantuan dan *sharing*, terima kasih telah menemani selama ini.

7. Sahabat-sahabatku (Indri, Diah, Rijal, Meksi, Eko, Aldun, Micel, Wildha, Eva, Izma, Cece, dan Oci) yang menjadi salah satu alasan untuk datang ke kampus, terima kasih telah memberi kesibukan dan mau diberi kesibukan. *Good times with crazy friends make the best memories.*
8. *The MissionEry*, demisioner pengurus PMKO FE-UH periode 2015-2016 (Eva, Maxy, Cece, Juju, Arnil, Micel, Randy, Izma, Yus, Aldun, Yuni, Icha, Wildha, Maya, Appang, dan Pinky), terkhusus tim regenerasi yang terkadang lupa diri kalau sudah demisioner. Terima kasih untuk setiap doa, motivasi, dan bantuannya selama ini, *Col 3:23*.
9. Tim sukses skripsi, Maxy selaku pengajar kompre, Michael Chornelis Maengkom, S.E. selaku konsultan skripsi, dan Juju selaku MUA. Terima kasih telah berbagi ilmu, terima kasih untuk bantuan revisinya, dan terima kasih telah mempercantik untuk foto ijazah.
10. Teman-teman PMKO FE-UH khususnya angkatan 2012 dan keluarga PAKTB (Kak Donna, Rizma, Shinta, Ifka, Yunita, Yossie), Beswan Djarum XXX Makassar, dan PE12ENNIAL yang telah memberikan dukungan doa serta motivasi. Jangan lupa sarjana, *see you on top*.
11. Teman berbagi cerita (Trisna, lin, dan Ayu) yang siap kapan saja mendengar keluhan, cerita sepele, atau sekedar bersapa.
12. Posko 15 KKN 90, Kelurahan Jalanjang (Hasni, Iren, Chery, Mady, Rico) dan keluarga di Bulukumba untuk setiap dukungan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi.
13. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-persatu, terima kasih untuk doa dan dukungannya.

Akhir kata, peneliti mendoakan semoga Tuhan membalas setiap bantuan yang diberikan dengan berlipat ganda dan semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pihak. *Amen, to God be the glory. God bless you richly.*

Makassar, Oktober 2016

Chiantal Anugerah

ABSTRAK

PENGARUH AUDIT MANAJEMEN TERHADAP PERILAKU PEGAWAI PADA PT. SEMEN TONASA

*The Effect of Management Audit to The Employees Behavior
at PT. Semen Tonasa*

Chiantal Anugerah
Achmad Yamang Paddere
Arifuddin

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh audit manajemen terhadap motivasi dan stres pegawai pada PT. Semen Tonasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. Semen Tonasa. Metode penentuan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dan model analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan bantuan *software Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa (2) audit manajemen tidak berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. Semen Tonasa.

Kata Kunci: audit manajemen, motivasi pegawai, stres pegawai.

This study aims to determine the effect of management audit on employee's motivation and stress at PT. Semen Tonasa. The data used in this research is the primary data. Data was collected by using a survey method by distributing questionnaires to the employees of PT. Semen Tonasa. The sample of this research is determine by using purposive sampling and data analysis model using simple linear regression with software Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20. The results of this study show that (1) management audit affect the motivation of employees at PT. Semen Tonasa (2) management audit does not affect the stress of employees at PT. Semen Tonasa.

Keywords: management audit, employees motivation, employees stress.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Kegunaan Penelitian	6
1.5.1 Kegunaan Teoretis	6
1.5.2 Kegunaan Praktis	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 8
2.1 Landasan Teoretis.....	8
2.1.1 Pengertian Audit	8
2.1.2 Jenis-jenis Audit.....	8
2.1.3 Audit Manajemen.....	10
2.1.3.1 Pengertian Audit Manajemen	10
2.1.3.2 Tujuan Audit Manajemen	11
2.1.3.3 Karakteristik Audit Manajemen	13
2.1.3.4 Sasaran Audit Manajemen	13
2.1.3.5 Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	14
2.1.3.6 Tahap-tahap Audit Manajemen	15
2.1.4 Pengaruh Audit terhadap Perilaku Pegawai.....	16
2.1.4.1 Motivasi Pegawai	18
2.1.4.1.1 Teori-teori Motivasi	19
2.1.4.1.2 Sumber Motivasi	21
2.1.4.2 Stres Pegawai	21
2.1.4.2.1 Faktor-faktor Penyebab Stres	22
2.1.4.2.2 Dampak Stres	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pikir	25
2.4 Perumusan Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.2 Lokasi Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3.1 Populasi Penelitian	28
3.3.2 Sampel Penelitian.....	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.6.1 Audit Manajemen.....	30
3.6.2 Perilaku Pegawai	31
3.7 Instrumen Penelitian.....	33
3.8 Analisis Data	33
3.8.1 Uji Kualitas Data	34
3.8.1.1 Uji Validitas Data.....	34
3.8.1.2 Uji Reliabilitas Data	34
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	34
3.8.2.1 Uji Normalitas.....	35
3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	35
3.8.3 Pengujian Hipotesis	35
3.8.3.1 Uji t.....	35
3.8.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
4.1 Gambaran Umum.....	37
4.2 Karakteristik Responden	37
4.3 Deskriptif Statistik.....	39
4.4 Uji Kualitas Data.....	40
4.4.1 Uji Validitas Data	40
4.4.2 Uji Reabilitas Data	41
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.5.1 Uji Normalitas	42
4.5.2 Uji Heteroskedastisitas	44
4.6 Pengujian Hipotesis.....	46
4.6.1 Uji t.....	46
4.6.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	47
4.7 Pembahasan	48
BAB V PENUTUP	50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
5.3 Keterbatasan Penelitian	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN	55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Comparative Summary of Types of Audits</i>	10
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden	38
Tabel 4.3 Deskriptif Statistik	39
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel X (Audit Manajemen)	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y ₁ (Motivasi).....	40
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Y ₂ (Stres)	41
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.9 Hasil Uji t X-Y ₁	46
Tabel 4.10 Hasil Uji t X-Y ₂	47
Tabel 4.11 Koefisien Regresi Audit Manajemen terhadap Motivasi.....	47
Tabel 4.12 Koefisien Regresi Audit Manajemen terhadap Stres	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Maslow's Hierarchy of Needs</i>	19
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Histogram Audit Manajemen	43
Gambar 4.2 Histogram Motivasi	43
Gambar 4.3 Histogram Stres	44
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> $X-Y_1$	45
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i> $X-Y_2$	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata.....	55
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian	57
Lampiran 3: Karakteristik Responden	61
Lampiran 4: Jawaban Responden	64
Lampiran 5: Hasil Uji SPSS	71
Lampiran 6: Struktur Organisasi PT Semen Tonasa	78

BAB I

PENDAHULUAN

3.9 Latar Belakang

Sumber daya, informasi, dan teknologi yang dimiliki oleh perusahaan sangatlah terbatas. Hal tersebut harus dialokasikan secara tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan alokasi sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan operasional perusahaan yang efektif dan efisien (Heizer, 2009:18). Pengawasan dan pengendalian dibutuhkan untuk memastikan alokasi sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dilaksanakan sesuai rencana (Hery, 2010:94). Pengawasan dan pengendalian inilah yang memunculkan aktivitas audit manajemen dalam perusahaan.

"Auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria" (Arens *et. al.* 2012:24). Terdapat beberapa jenis audit yaitu audit keuangan, audit ketaatan/kepatuhan, dan audit manajemen/operasional. Audit operasional digunakan untuk mendapatkan dan mengevaluasi bukti terkait efisiensi dan efektivitas kegiatan operasional dalam pencapaian tujuan perusahaan (Boynton, 1995:5). Audit manajemen (*management audit*) adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan (Bayangkara, 2008:2). Efisiensi berguna dalam menilai ketepatan pengalokasian sumber daya organisasi secara optimal untuk pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan efektivitas terkait dengan seberapa baik tingkat keberhasilan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Efisiensi dan efektivitas merupakan dua hal yang berkaitan erat satu sama lain. Efisiensi dan

efektivitas sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja pelayanan suatu perusahaan.

Penerapan audit manajemen dapat menjadi alat penilaian efisiensi dan efektivitas kegiatan atau operasional perusahaan. Auditor sebagai pelaksana memiliki tanggung jawab dalam mengidentifikasi dan memberikan informasi bagi pihak manajemen jika terdapat kekurangan atau masalah dalam kegiatan, program, dan aktivitas yang membutuhkan perbaikan serta memberikan rekomendasi tindakan untuk pengelolaan operasional perusahaan (Mayangsari, 2013:11).

Audit manajemen mengarah pada penilaian pengelolaan operasional perusahaan secara keseluruhan, baik fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, maupun fungsi-fungsi bisnis. Ruang lingkup audit manajemen dapat berupa seluruh program/aktivitas atau hanya mencakup bagian tertentu dari program/aktivitas yang dilakukan (Bayangkara, 2008:15).

Secara umum, audit manajemen dilaksanakan oleh auditor internal, namun tidak menutup kemungkinan dapat dilakukan oleh pihak auditor eksternal. Audit manajemen memiliki karakteristik menilai dan memperbaiki operasional perusahaan secara ekonomis, efektif, dan efisien guna mencapai tujuan jangka panjang perusahaan (Bayangkara, 2008:11-14). Hal ini menempatkan audit manajemen di posisi yang sangat strategis untuk membuat perusahaan memiliki daya saing yang kuat. Audit manajemen dapat digunakan untuk mengevaluasi kesesuaian prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan dengan realisasi operasional perusahaan yang sebenarnya dijalankan (Hery, 2010:93-94). Jika terdapat ketidaksesuaian, maka auditor perlu memberikan rekomendasi tindakan perbaikan kepada pihak manajemen perusahaan.

Pelaksanaan audit manajemen melibatkan setidaknya tiga pihak yaitu auditor sebagai pelaksana yang melakukan prosedur audit, entitas yang diaudit atau *auditee*, dan pihak yang memerlukan pertanggungjawaban dari *auditee* yang diwakili oleh dewan komisaris atau pemegang saham (Hery, 2010:50-51). Pihak yang memerlukan audit operasional adalah manajemen atau pihak ketiga. Pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan audit manajemen memiliki perilakunya masing-masing, demikian halnya dengan pegawai sebagai entitas yang diaudit.

Perilaku merupakan reaksi yang diberikan seseorang terhadap rangsangan atau stimulus baik yang berasal dari luar maupun dari dalam diri orang tersebut. Kegiatan audit mempengaruhi setiap pihak yang terlibat di dalamnya, terutama pihak yang diaudit (*auditee*). Siegel dan Marconi (1989:300) menyatakan bahwa

Much study has been devoted to the ways and to what degree an audit effects behavior of other, especially those undergoing audit (auditees). It is generally concluded that the audit has a definite effect on auditee behavior.

Audit manajemen diawali dengan audit pendahuluan, review dan pengujian pengendalian internal, pelaksanaan audit terinci, pelaporan dan tindak lanjut. Pelaksanaan tugas audit internal menuntut bukan hanya keahlian di bidang audit, namun juga keterampilan dalam berkomunikasi dengan *auditee* (Hery, 2010:52). Proses pelaksanaan audit manajemen terkadang memberikan tekanan bagi *auditee* dalam penyajian data kepada auditor. Keadaan tertekan seseorang dapat menyebabkan stres (Setiaji, 2011:6).

Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berat akan mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya (Wahjono, 2010:107).

Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap perilaku karyawan. Dampak negatif yang ditimbulkan diantaranya ketidakpuasan dengan hasil pekerjaan, rendahnya produktivitas, pengambilan keputusan yang tidak efektif, dan berpengaruh terhadap tingkat kehadiran pegawai. Konsekuensi dari stres dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku seseorang (Wahjono, 2010:112-113).

Penelitian yang dilakukan oleh Priantinah dan Adhisty (2012) menyebutkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap auditor internal. Hasil penelitian tersebut, ada karyawan yang menganggap auditor internal sebagai kawan dan konsultan yang dapat memberikan rekomendasi tindakan perbaikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Di lain pihak, terdapat karyawan yang menganggap auditor internal sebagai lawan karena melihat peran auditor sebagai pengawas layaknya polisi yang melaksanakan pemeriksaan.

Pegawai yang menganggap auditor internal sebagai konsultan dapat berdampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja. Keinginan untuk menjadi bagian dalam organisasi serta kebutuhan untuk diterima dan dikenal dapat menjadi motivasi pegawai dalam pelaksanaan audit, sehingga pegawai dapat melayani auditor internal dengan baik. Motivasi pemenuhan kebutuhan akan rasa hormat pegawai dapat dilakukan auditor internal dengan melibatkan *auditee* mengidentifikasi aktivitas-aktivitas yang memiliki permasalahan, membantu dalam investigatif terhadap kinerja, serta mengembangkan tindakan-tindakan korektif (Lubis, 2010:322-323).

PT. Semen Tonasa merupakan produsen semen terbesar kawasan timur Indonesia yang memiliki sasaran utama meningkatkan nilai perusahaan kepada *shareholders* dan *stakeholder* dengan strategi yang berfokus pada kegiatan

bisnis utama, yaitu menambang, memproduksi dan memasarkan produksinya untuk menjamin tingkat keberlangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang (sementonasa.co.id/profile_brief.php). Sehingga audit manajemen untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan sangat diperlukan untuk pencapaian sasaran utama PT. Semen Tonasa, namun dalam penerapannya perlu memperhatikan dampak terhadap perilaku karyawan terkait motivasi dan stres kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti mengangkat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Audit Manajemen terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa”**.

3.10 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan, maka rumusan masalah yang ditentukan adalah berikut.

1. Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai PT. Semen Tonasa?
2. Apakah audit manajemen berpengaruh terhadap stres pegawai PT. Semen Tonasa?

3.11 Batasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada dua aspek perilaku pegawai yaitu motivasi dan stres pegawai pada PT. Semen Tonasa.

3.12 Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen terhadap motivasi pegawai PT. Semen Tonasa
2. Untuk mengetahui pengaruh audit manajemen terhadap stres pegawai PT. Semen Tonasa

3.13 Kegunaan Penelitian

3.13.1 Kegunaan Teoretis

Manfaat dari penelitian ini yaitu dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh audit manajemen terhadap perilaku pegawai.

3.13.2 Kegunaan Praktis

1. Manajemen. Penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk memahami dampak dari audit manajemen terhadap motivasi dan stres pegawai.
2. Auditor Internal. Kegunaan yang dapat diperoleh oleh auditor internal sebagai sumber informasi untuk menilai perilaku pegawai terkait motivasi dan stres kerja.

3.14 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini mengacu pada buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin. Sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut.

BAB I: Pendahuluan. Bagian pendahuluan memuat latar belakang penulisan skripsi, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Bab tinjauan pustaka menjelaskan landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan perumusan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian. Bab ini menguraikan desain penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV: Hasil Penelitian. Bagian ini menyajikan gambaran umum, karakteristik responden, deskriptif statistik, uji kualitas data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup. Bab terakhir dalam penelitian ini berisi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

5.1 Landasan Teoretis

5.1.1 Pengertian Audit

The Report of the Committee on Basic Auditing Concepts of the American Accounting Association (Accounting Review, vol. 47) (Boynton, 1996:4) mendefinisikan auditing sebagai

a systematic process of objectively obtaining and evaluating evidence regarding assertions about economic actions and events to ascertain the degree of correspondence between those assertion and established criteria and communicating the result to interested users.

Arens *et. al.* (2012:24) menjelaskan pengertian audit sebagai berikut

auditing is the accumulation and evaluation of evidence about information to determine and report on the degree of correspondence between the information and established criteria. Auditing should be done by a competent, independent person.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa auditing merupakan suatu proses yang dilaksanakan secara sistematis dalam mengevaluasi kegiatan dan kejadian ekonomi untuk menilai kesesuaian antara pernyataan tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan melaporkan kepada pihak yang berkepentingan.

5.1.2 Jenis-jenis Audit

Mulyadi (2014:30-32) membedakan audit menjadi beberapa jenis, yaitu:

1. Audit Laporan Keuangan (*Financial Statement Audit*). Audit laporan keuangan dilakukan oleh auditor independen terhadap laporan keuangan yang disajikan oleh klien untuk menyatakan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. Laporan audit ini digunakan oleh

pemakai informasi keuangan seperti pemegang saham, kreditur, dan kantor pelayanan pajak untuk pengambilan keputusan ekonomi.

2. Audit Kepatuhan (*Compliance Audit*). Audit kepatuhan bertujuan untuk menentukan kesesuaian objek audit dengan kondisi atau peraturan tertentu. Hasil audit kepatuhan umumnya dilaporkan kepada pihak yang berwenang membuat kriteria.
3. Audit Operasional (*Operational Audit*). Audit operasional merupakan *review* secara sistematis kegiatan organisasi, atau bagian daripadanya, dalam hubungannya dengan tujuan tertentu. Hasil audit operasional diberikan kepada pihak yang meminta pelaksanaan audit tersebut.

Arens, *et.al.* (2012:33-34) membagi dan menjelaskan jenis-jenis audit sebagai berikut.

1. *Operational audit. An operational audit evaluates the efficiency and effectiveness of any part of an organization's operating procedures and methods. At the completion of an operational audit, management normally expects recommendations for improving operations.*
2. *Compliance audit. A compliance audit is conducted to determine whether the auditee is following specific procedures, rules, or regulations set by some higher authority.*
3. *Financial statement audit. A financial statement audit is conducted to determine whether the financial statement (the information being verified) are stated in accordance with specified criteria.*

Berdasarkan penjelasan di atas, maka berikut adalah kesimpulan perbandingan jenis-jenis audit (Boynton, 1996:6).

Tabel 2.1 Comparative Summary of Types of Audits

Type of Audit	Nature of Assertions	Established Criteria	Nature of Auditor's Report
<i>Financial Statement</i>	<i>Financial statement data</i>	<i>Generally accepted accounting principles</i>	<i>Opinion or fairness of financial statements</i>
<i>Compliance</i>	<i>Claims or data pertaining to adherence to policies, laws, regulations, etc.</i>	<i>Management's policies, laws, regulations, or other third-party requirements</i>	<i>Summary of findings or assurance regarding degree of compliance</i>
<i>Operational</i>	<i>Operational or performance data</i>	<i>Objectives set, for example, by management or enabling legislation</i>	<i>Efficiency and effectiveness observed; recommendations for improvement.</i>

Sumber: William C. Boynton / Walter G. Kell. *Modern Auditing Sixth Edition*. (United States of America: John Wiley & Sons, Inc., 1996), hlm. 6.

5.1.3 Audit Manajemen

5.1.3.1 Pengertian Audit Manajemen

Audit manajemen biasa juga disebut sebagai audit operasional di beberapa literatur. Boynton (1996:5) mendefinisikan audit operasional sebagai berikut.

An operational audit involves obtaining and evaluating evidence about the efficiency and effectiveness of an entity's operating activities in relation to specified objectives. This type of audit is sometimes referred to as a performance audit or management audit.

Mulyadi (2014:32) mendefinisikan audit operasional sebagai “review yang dilakukan secara sistematis terhadap kegiatan organisasi dalam hubungannya dengan tujuan tertentu”. Mayangsari (2013:11) menjelaskan bahwa “pemeriksaan kinerja (*management audit* atau *operational audit*) merupakan penelaahan

secara sistematis kegiatan atau bagian organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja, serta pembuatan rekomendasi tindakan perbaikan”.

Bayangkara (2011:2) menguraikan definisi “audit manajemen yaitu pengevaluasian tingkat efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan”. Audit manajemen meliputi keseluruhan operasional internal perusahaan yang dipertanggungjawabkan kepada pihak-pihak yang memiliki wewenang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program, kegiatan, atau bagian entitas untuk menilai dan melaporkan apakah penggunaan sumber daya dan dana telah dilaksanakan secara efisien, serta apakah tujuan operasional perusahaan yang direncanakan telah tercapai dan tidak melanggar aturan atau kebijakan yang ditetapkan.

American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) seperti yang dikutip Bayangkara (2011:3) mendefinisikan *operational audit* sebagai

a systematic of an organization activities...in relation to specified objective. The purpose of the engagement may be; (a) to assess performance, (b) to identify opportunities for improvement, and (c) to develop recommendation for improvement or further action.

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa audit manajemen merupakan penelaahan secara sistematis terhadap kegiatan atau keadaan pada suatu organisasi dengan tujuan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan. Jika dalam pelaksanaan audit manajemen terdapat temuan, maka auditor melaporkan hal tersebut kepada pihak yang berwenang dan memberikan rekomendasi tindakan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

5.1.3.2 Tujuan Audit Manajemen

Audit manajemen merupakan salah satu bentuk pemeriksaan internal perusahaan. Tujuan pemeriksaan intern secara keseluruhan adalah untuk

memberi penilaian, rekomendasi yang objektif, dan saran yang diperlukan guna membantu setiap karyawan dalam pelaksanaan tanggung jawab dan aktivitas perusahaan secara efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan (Tunggal, 1997:5). Pemeriksaan operasional (*operational auditing*) ditujukan untuk menilai kegiatan atau aktivitas operasional perusahaan untuk pemberian rekomendasi tindakan perbaikan dalam cara kerja dan sistem pengendalian suatu perusahaan jika dalam pemeriksaan tersebut ditemukan hal-hal yang dapat memperlambat ataupun memberikan dampak negative bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi tentu memiliki tujuan. Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan atau aktivitas operasional perusahaan yang membutuhkan perbaikan dan memberikan rekomendasi tindakan perbaikan atas pengelolaan kegiatan tersebut. Kegiatan audit manajemen menitikberatkan pada objek audit yang dapat diperbaiki dan mencegah kemungkinan terjadinya kerugian (Bayangkara, 2011:3).

Tujuan audit operasional (Mulyadi, 2014:32) adalah “untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi kesempatan untuk peningkatan, dan membuat rekomendasi tindakan perbaikan lebih lanjut”. Secara proses, tujuan audit manajemen terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Penilaian atas pengendalian, menentukan apakah sistem pengendalian yang dimiliki perusahaan telah memadai dan efektif untuk pencapaian tujuan perusahaan.
2. Identifikasi permasalahan, mengumpulkan informasi untuk menilai kegiatan operasional perusahaan yang belum dilaksanakan secara efektif dan efisien serta membutuhkan tindakan perbaikan.
3. Memberikan rekomendasi perbaikan, ketika dalam pelaksanaan audit manajemen terdapat kegiatan operasional yang bermasalah, auditor

perlu memberikan rekomendasi tindakan perbaikan agar kegiatan pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

5.1.3.3 Karakteristik Audit Manajemen

Audit manajemen memiliki karakteristik yang membedakan dengan jenis audit lainnya. Tunggal (2012:37) mengemukakan karakteristik audit operasional (audit manajemen) yaitu:

1. Audit operasional adalah audit dengan prosedur yang bersifat investigatif.
2. Audit manajemen mencakup semua aspek perusahaan, unit atau fungsi. Cakupan yang diaudit adalah seluruh perusahaan, atau salah satu unitnya (bagian penjualan, bagian perencanaan produksi dan sebagainya), atau suatu fungsi, atau salah satu sub klasifikasinya (pengendalian persediaan, sistem pelaporan, pembinaan pegawai dan sebagainya).
3. Pelaksanaan audit manajemen dipusatkan pada prestasi atau keefektifan dari perusahaan atau unit/fungsi yang diaudit dalam menjalankan misi, tanggung jawab, dan tugasnya.
4. Pengukuran terhadap keefektifan didasarkan pada bukti/data dan standar.
5. Tujuan utama audit operasional adalah memberikan informasi kepada pimpinan tentang efektivitas perusahaan, suatu unit atau suatu fungsi. Identifikasi permasalahan, penyebabnya, dan rekomendasi tindakan korektif merupakan tujuan tambahan.

5.1.3.4 Sasaran Audit Manajemen

Sasaran audit manajemen adalah kegiatan, aktivitas, program, dan bidang-bidang dalam perusahaan yang diketahui atau diidentifikasi masih memerlukan perbaikan atau peningkatan baik dari segi ekonomisasi, efisiensi, dan efektivitas. Ada 3 (tiga) elemen pokok dalam audit manajemen (Bayangkara, 2011:4):

1. Kriteria (*criteria*)
Kriteria adalah standar bagi setiap individu maupun kelompok pada perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya.
2. Penyebab (*cause*)
Penyebab adalah tindakan individu maupun kelompok di dalam perusahaan. Penyebab dapat bersifat positif maupun negative. Penyebab

positif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, sedangkan penyebab negatif merupakan sebaliknya bahkan dapat membuat tingkat efektivitas dan efisiensi perusahaan lebih rendah dari standar yang ditetapkan.

3. Akibat (*effect*)

Akibat adalah perbandingan antara penyebab dan criteria sehubungan dengan penyebabnya. Akibat negatif menunjukkan aktivitas perusahaan berjalan dengan tingkat pencapaian yang lebih rendah dari kriteria yang ditetapkan, sedangkan akibat positif menunjukkan bahwa aktivitas perusahaan telah berjalan dengan efisien dan efektif sesuai dengan atau bahkan melebihi kriteria yang ditetapkan.

5.1.3.5 Ruang Lingkup Audit Manajemen

Bayangkara (2011:15-17) menguraikan ruang lingkup audit manajemen pada berbagai fungsi perusahaan meliputi:

- a. Audit Manajemen pada Fungsi Pemasaran
Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk menilai bagaimana setiap program/aktivitas pemasaran yang dilakukan mencapai tujuannya melalui pengelolaan sumber daya yang ekonomis dan efisien. Audit manajemen pemasaran meliputi lingkungan pemasaran, strategi pemasaran, organisasi pemasaran, produktivitas pemasaran, dan fungsi pemasaran.
- b. Audit Manajemen pada Fungsi Produksi dan Operasi
Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap ketaatan perusahaan dalam menerapkan berbagai aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam operasi perusahaan. Audit manajemen produksi dan operasi meliputi perencanaan produksi, *quality control*, produktivitas dan efisiensi, metode dan standar kerja, pemeliharaan peralatan, organisasi manajemen produksi dan operasi, *plant* dan *layout*.
- c. Audit Manajemen pada Fungsi Sumber Daya Manusia
Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk menilai apakah kebutuhan sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan telah terpenuhi dengan cara yang hemat, efisien, dan efektif. Audit manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan tenaga kerja, penerimaan karyawan, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, pengembangan karir, sistem imbalan dan kompensasi, perlindungan karyawan, hubungan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).
- d. Audit Manajemen pada Fungsi Sistem Informasi
Audit manajemen pada fungsi ini bertujuan untuk menilai keandalan sistem informasi yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan berbagai informasi yang diperlukan secara akurat dan tepat waktu. Audit manajemen sistem informasi meliputi dukungan satuan pengolah data, perencanaan, organisasi, dan pengendalian pengolahan data.

5.1.3.6 Tahap-tahap Audit Manajemen

Bayangkara (2011:178-181) menjelaskan tahap-tahap audit manajemen sebagai berikut:

1. Audit Pendahuluan

Pada tahap ini auditor melakukan *overview* terhadap perusahaan secara umum, hasil produksi, proses produksi dan operasi yang dijalankan, melakukan peninjauan terhadap pabrik (fasilitas produksi), *layout* pabrik, sistem komputer yang digunakan dan berbagai sumber daya penunjang keberhasilan fungsi ini dalam mencapai tujuannya.

Setelah melakukan audit tahap ini, auditor dapat menduga kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi. Hasil pengamatan pada tahapan audit ini dirumuskan ke dalam bentuk tujuan audit sementara (*tentative audit objective*).

2. *Review* dan Pengujian Pengendalian Manajemen

Pada tahap ini auditor melakukan *review* dan pengujian terhadap perubahan yang terjadi pada struktur perusahaan, sistem manajemen kualitas, fasilitas yang digunakan dan/atau personalia kunci dalam perusahaan sejak hasil audit terakhir. Auditor juga mengidentifikasi dan mengklarifikasikan penyimpangan dan permasalahan yang mungkin terjadi yang dapat menghambat produksi dan operasi. Dengan menghubungkan permasalahan yang dirumuskan dalam bentuk tujuan audit sementara dan ketersediaan data serta akses untuk mendapatkannya, auditor dapat menetapkan tujuan audit yang sesungguhnya (*definitive audit objective*) yang akan dialami pada audit lanjutan.

3. Audit Lanjutan (Terinci)

Pada tahap ini auditor melakukan audit yang lebih dalam dan pengembangan temuan terhadap fasilitas, prosedur, dokumen yang berkaitan dengan produksi dan operasi. Konfirmasi kepada pihak perusahaan selama pelaksanaan audit untuk memperoleh penjelasan dari pihak yang berwenang mengenai kelemahan-kelemahan yang ditemukan auditor. Dalam melakukan audit lanjutan, auditor harus menyoroti keseluruhan dari ketidaksesuaian yang ditemukan dan menilai tindakan perbaikan yang telah dilakukan.

4. Pelaporan

Hasil dari tahapan-tahapan audit sebelumnya diringkaskan dalam kertas kerja audit dapat dijadikan dasar dalam pembuatan kesimpulan audit dan rumusan rekomendasi auditor sebagai solusi yang ditawarkan atas kekurangan atau permasalahan yang ditemukan. Pelaporan hasil audit diberikan kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil audit tersebut yang biasanya diwakili dewan direksi.

5. Tindak Lanjut

Rekomendasi auditor dalam tahapan sebelumnya ditindaklanjuti sebagai bentuk komitmen manajemen untuk menjadikan perusahaan lebih baik dari sebelumnya. Dalam tahapan ini, auditor mendampingi manajemen dalam proses pelaksanaan tindakan perbaikan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

5.1.4 Pengaruh Audit terhadap Perilaku Pegawai

Kinerja individual adalah dasar dari kinerja organisasi, sehingga perilaku individu dalam organisasi menjadi titik sentral dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Semakin baik manajemen mengetahui dan memahami perilaku pegawai maka semakin besar kemungkinan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Wahjono, 2010:9). Perilaku karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Perilaku karyawan merupakan faktor utama pembentuk perilaku organisasi dan praktek manajemen sumber daya manusia (Luthans, 2011:141), sehingga perilaku pegawai sangat perlu diperhatikan untuk kepentingan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Siegel dan Marconi (1989) menjelaskan hubungan perilaku dan audit sebagai berikut

Much study has been devoted to the ways and to what degree an audit effects behavior of other, especially those undergoing audit (auditees). It is generally concluded that the audit has a definite effect on auditee behavior.... it can be noted that an audit generally results in auditee conformance — that is, auditee behavior moves toward a performance perceived as being what the auditor desires.

Berdasarkan kutipan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan audit dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi pegawai sebagai pihak yang diaudit (*auditee*).

Menurut Tunggal (1992:116-117) dalam audit manajemen terdapat tiga macam perilaku *auditee* yaitu:

1. *Auditee* yang ramah (*friendly*) terhadap auditor. Semua data yang diperlukan auditor diberikan dengan cepat agar pekerjaan auditor dapat diselesaikan.
2. *Auditee* yang memandang auditor internal sebagai seorang polisi (*a kind of policeman*) yang melakukan pemeriksaan terhadap orang yang tengah menjalankan pekerjaan dengan maksud yang utama untuk menemukan kesalahan, kelemahan, ataupun kekurangan yang ada. Akibatnya, *auditee* merasa takut bahkan mereka mengembangkan rasa permusuhan terhadap auditor. Mereka menggunakan berbagai cara yang mungkin untuk mendeteksi auditor dan untuk melindungi diri mereka.

3. *Auditee* yang berperilaku biasa-biasa saja/wajar/normal.

Motivasi merupakan alat bantu keprilaku terbesar bagi auditor internal. Keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhan untuk diterima dan dikenal membuat karyawan sebagai *auditee* menjadi termotivasi (Lubis, 2010:322). Motivasi tersebut yang membuat pegawai bersikap *friendly* atau ramah terhadap auditor. Staw (1991:43) menyebutkan bahwa

a good understanding of motivation can serve as a valuable tool for understanding the causes of behavior in organizations, for predicting the effects of any managerial action, and for directing behavior so that organizational and individual goals can be achieved.

Berdasarkan kutipan di atas, pemahaman terhadap motivasi sangat diperlukan untuk mengarahkan perilaku individu dalam organisasi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga, peran audit manajemen dalam mengevaluasi kegiatan operasional perusahaan perlu memerhatikan motivasi pihak yang diaudit.

Mondy (1990:485) menjelaskan stres sebagai berikut

Stress is the body's reaction to any demand made on it. It is a psychological and physiological state that results when certain features of an individual's environment, including noise, pressures, job promotions, monotony, or the general climate, impinge on that person.

Berdasarkan kutipan tersebut, stres dapat disebabkan karena berbagai hal. Salah satunya yaitu tekanan, keadaan tertekan yang dialami seseorang dapat menyebabkan stres. Penyebab stres juga dapat berasal dari keharusan untuk mematuhi norma-norma yang ada dalam suatu kelompok (Gitosudarmo, 2008:54). Tekanan dalam menyajikan bukti/data yang diperlukan auditor dalam proses audit dan konflik yang mungkin terjadi antara auditor dan pegawai yang diaudit dapat menyebabkan stres bagi *auditee*, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan perilaku permusuhan dari karyawan terhadap auditor. Penciptaan

stres sampai pada titik tertentu dapat meningkatkan kinerja, namun stres yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif (Wahjono, 2010:108).

5.1.4.1 Motivasi Pegawai

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak (Sunyoto, 2012:191). "Motivasi adalah dorongan, rangsangan, pengaruh atau stimulus yang membentuk perilaku atau tindakan seseorang" (Mulyadi, 2012). Wujud dari motivasi dapat dilihat dari berbagai contoh sikap atau perilaku, pendapat, saran, dan pertanyaan. Wibowo (2013:110) mengartikan motivasi sebagai "hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan karyawan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu".

Pihak yang diaudit memiliki keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi dan diterima serta dikenal sehingga pada saat diaudit, *auditee* berusaha melayani auditor internal dengan baik (Ikhsan, 2005:258). Auditor internal perlu mendekati pihak yang diaudit dengan bahasa yang dapat memotivasi pegawai dalam kegiatan audit.

Wibowo (2013:110) mengemukakan indikator motivasi sebagai berikut:

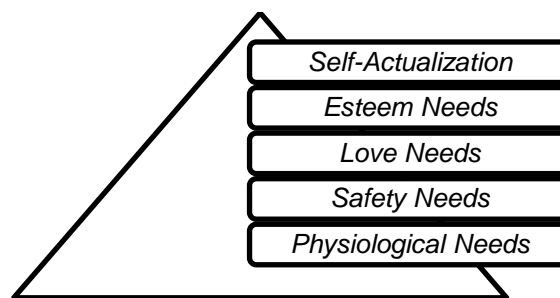
- a. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji karyawan untuk menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari, selalu bergairah dalam bekerja dan senantiasa mengembangkan inovasi untuk perkembangan perusahaan.
- b. *Commitment*. Komitmen adalah tingkatan ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi sehingga menunjukkan tindakan *organizational citizenship* yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui tugas yang disyaratkan oleh organisasi dan tindakan tersebut memajukan perusahaannya.
- c. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan pemenuhan harapan di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan adalah seperangkat perasaan pekerja tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka.

- d. *Turnover*. Masalah di dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover* atau keluarnya seseorang dari perusahaannya. Walaupun *turnover* yang sehat di dalam perusahaan dapat menjadi hasil yang positif, menolong dan menyediakan ide-ide baru bagi perusahaan, namun *turnover* diantara karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat *turnover* yang rendah.

5.1.4.1.1 Teori-teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam diri setiap individu terdapat lima hierarki kebutuhan (Robbins, 2015:128), yaitu:



Gambar 2.1 Maslow Hierarchy of Needs

- a. *Physiological Needs* (kebutuhan fisiologis). Meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. *Safety Needs* (kebutuhan akan rasa aman). Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
- c. *Love Needs* (kebutuhan akan kehidupan sosial). Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d. *Esteem Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau rasa dihargai). Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian, dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. *Self-Actualization* (aktualisasi diri). Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, dan pemenuhan diri.

Kebutuhan yang pada dasarnya telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Dengan begitu, sebagaimana setiap kebutuhan pada dasarnya telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. “Dalam memotivasi seseorang perlu memahami letak level hierarki kebutuhan orang tersebut dan memusatkan perhatian pada hal tersebut maupun level kebutuhan yang berada di atasnya” (Robbins, 2015:128).

2. Teori ERG Alderfer

Teori yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer ini membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan eksistensi (*existence needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air, kondisi kerja.
- b. Kebutuhan akan keterkaitan (*relatedness needs*) yaitu kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik.
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*), yaitu kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

Berbeda dengan teori Maslow, Alderfer menegaskan bahwa suatu kebutuhan tidak harus terpuaskan terlebih dahulu sebelum kebutuhan pada tingkat selanjutnya (Ikhsan, 2005:53).

3. Teori Dua-Faktor Herzberg

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua-faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor higiene atau pemeliharaan (Robbins, 2015). Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor higiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya,

hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

5.1.4.1.2 Sumber Motivasi

Badeni (2013:78) menjelaskan sumber motivasi ada dua, yaitu motivasi berasal dari dorongan internal atau dari dalam diri seseorang dan motivasi berasal dari dorongan eksternal atau dari lingkungan.

1. Motivasi Internal

Motivasi internal adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Eksternal

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena ada perangsang dari luar. Motivasi eksternal dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.

5.1.4.2 Stres Pegawai

“Stres merupakan respon terhadap tekanan yang dirasakan seseorang dalam berbagai situasi sehingga dapat menyebabkan gangguan psikologis pada diri seseorang” (Setiaji, 2011). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai. Stres adalah tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu dan mengancam diri seseorang.

Quick dan Quick (1984) mengkategorikan stres menjadi dua yaitu *eustress* dan *distress*. “*Eustress* merupakan respon terhadap stres yang bersifat

sehat, positif, dan konstruktif (membangun)". Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diwujudkan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, dan tingkat performa yang tinggi, sedangkan "*distress* adalah respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (merusak)". Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi. Sehingga ada beberapa stres yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja namun perlu pengelolaan yang baik agar tidak cenderung berdampak negatif.

5.1.4.2.1 Faktor-faktor Penyebab Stres

Potensi sumber stres (*stressor*) karyawan berbeda-beda, ada beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai penyebab stress (Wahjono, 2010:109-110) yaitu:

1. Faktor Lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stress di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, dan ketidakpastian keamanan.
2. Faktor Organisasi. Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:
 - Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
 - Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi.
 - Tuntutan antar-pribadi yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan social dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
 - Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
 - Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dari eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

3. Faktor Individu. Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut di antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.

5.1.4.2.2 Dampak Stres

Dampak stres dapat muncul dalam berbagai gejala. Gejala ini dapat digolongkan menjadi tiga kategori menurut Wahjono (2010:107) yaitu sebagai berikut.

- a. Gejala Fisiologis: stres dapat menciptakan perubahan metabolisme tubuh, seperti laju denyut jantung dan pernapasan yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala, dan sakit permenyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis: stres dapat menyebabkan perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, ketidakpuasan, kebosanan, cepat marah dan suka menunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku: perubahan produktivitas seseorang menurun, tingkat absensi dan perpindahan meningkat, gangguan tidur, dan perubahan kebiasaan makan.

5.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang audit manajemen atau audit oprasional telah berkembang dalam berbagai variabel. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Mukminin (2010) yang berjudul *"Pengaruh Audit Operasional Terhadap Kinerja Non Keuangan dengan Audit atas Persediaan sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Tangerang)"*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit operasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja non keuangan, sedangkan melalui audit atas persediaan berpengaruh terhadap kinerja non keuangan.

Priantinah dan Adhistry (2012) juga melakukan penelitian dengan judul, *"Persepsi Karyawan tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator dalam Pencapaian Perusahaan (Studi Kasus di Hotel Inna Garuda Yogyakarta)"*. Hasil penelitian menunjukkan persepsi karyawan

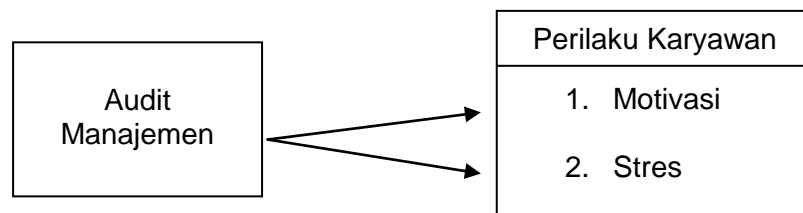
tentang peran auditor internal sebagai pengawas menduduki peringkat I yaitu dengan total skor 1.625 (37,17%), persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai konsultan menduduki peringkat II yaitu dengan total skor 1.395 (31,91%), dan persepsi karyawan tentang peran auditor internal sebagai katalisator menduduki peringkat III yaitu dengan total skor 1.352 (30,92%).

Arvianita (2015) melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)*". Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang melibatkan pegawai dan perawat di bidang pelayanan kesehatan keperawatan pada Rumah Sakit Queen Latifa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Operasional terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Operasional dan Pengendalian Internal secara simultan terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit.

Mappa (2015) melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini dengan judul "*Pengaruh Audit Manajemen terhadap Perilaku Karyawan pada PT. Pertamina Regional VII Makassar*" dengan hasil penelitian yaitu, (1) audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT Pertamina Regional VII Makassar (2) audit manajemen tidak berpengaruh terhadap stres karyawan pada PT Pertamina regional VII Makassar.

5.3 Kerangka Pikir

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yaitu audit manajemen, sedangkan variabel dependennya adalah perilaku karyawan. Berikut gambar yang menunjukkan skema kerangka pikir dari penelitian ini.



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

5.4 Perumusan Hipotesis

a. Motivasi

Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap individu terdapat lima hierarki kebutuhan (Robbins, 2015:128), yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kehidupan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau rasa dihargai, dan aktualisasi diri. Kebutuhan yang telah terpenuhi tidak lagi memotivasi. Dengan begitu, setiap kebutuhan pada dasarnya telah terpenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. “Dalam memotivasi seseorang perlu memahami letak level hierarki kebutuhan orang tersebut dan memusatkan perhatian pada hal tersebut maupun level kebutuhan yang berada di atasnya” (Robbins, 2015:128).

Teori motivasi lainnya dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan teori dua-faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *higiene* atau pemeliharaan (Robbins, 2015). Menurut Herzberg, yang tergolong faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang

diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor *higiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan kerjanya, kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan imbalan.

Penelitian yang dilakukan oleh Priantinah dan Adhisty (2012) menyebutkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda terhadap auditor internal. Hasil penelitian tersebut, ada karyawan yang menganggap auditor internal sebagai kawan dan konsultan yang dapat memberikan rekomendasi tindakan perbaikan jika terdapat kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan audit manajemen untuk peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi adalah alat bantu berperilaku terbesar bagi audit internal. Kebutuhan menjadi bagian dari organisasi dan kebutuhan akan rasa hormat membuat pegawai sebagai *auditee* merasa termotivasi dalam pelaksanaan audit (Lubis 2010:322). Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis

H_1 : Audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa.

b. Stres

Stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi individu. Gejala stres (Wahjono, 2010:112-113) terbagi menjadi 3 yaitu, gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku."Stres merupakan respon terhadap tekanan yang dirasakan seseorang dalam berbagai situasi sehingga dapat menyebabkan

gangguan psikologis pada diri seseorang” (Setiaji, 2011). Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang berlebihan dapat memberikan dampak yang negatif bagi kinerja pegawai. Stres adalah tanggapan seseorang baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasa mengganggu atau mengancam diri seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Priantinah dan Adhisty (2012) menyebutkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang berbeda terhadap auditor internal. Ada karyawan yang menganggap auditor internal sebagai kawan dan konsultan yang dapat memberikan rekomendasi tindakan perbaikan. Di lain pihak, terdapat karyawan yang menganggap auditor internal sebagai lawan karena melihat peran auditor sebagai pengawas layaknya polisi yang melaksanakan pemeriksaan.

Pandangan *auditee* terhadap auditor internal sebagai *watchdog* dalam melakukan pengawasan, berperan melakukan intermediasi, dan tidak jarang diharapkan sebagai eksekutor yang memberikan sanksi jika terjadi permasalahan (Kumaat, 2011:8) dapat menimbulkan berbagai respon dari pihak yang diaudit. Respon tersebut dapat berupa rasa tertekan yang menyebabkan stres. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis

H₂ : Audit manajemen berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. Semen Tonasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

8.1 Desain Penelitian

Tujuan penelitian menggunakan *hypothesis testing* yaitu memperlihatkan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini. Pengaturan penelitian dilaksanakan secara alamiah (*non-contrived setting*) dengan cara penelitian lapangan (*field research*) menggunakan survei terhadap responden. Responden dalam penelitian ini adalah *auditee* dalam pelaksanaan audit manajemen pada PT. Semen Tonasa. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu perilaku pegawai yang terdiri dari motivasi dan stres kerja, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah audit manajemen.

8.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semen Tonasa di Biringere, Pangkep, Sulawesi Selatan, 90651.

8.3 Populasi dan Sampel Penelitian

8.3.1 Populasi Penelitian

“The population refers to the entire group of people, events, or things of interest that researcher wishes to investigate.” (Sekaran, 2013:240). Populasi penelitian yaitu karyawan pada PT. Semen Tonasa yang berjumlah 1.962 orang.

8.3.2 Sampel Penelitian

“A sample is a subset of the population.” (Sekaran, 2013:241). Sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik pemilihan sampel

dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel secara spesifik yang dapat menyediakan informasi berdasarkan criteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran, 2013:252). Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Tonasa yang pernah menjadi *auditee* dalam audit manajemen.

Penelitian ini menggunakan penentuan sampel berdasarkan rumus Slovin (Noor, 2011:158), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{1.962}{1 + 1.962 (0,1)^2}$$

$$= 95,15 \approx 95 \text{ orang}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = *Margin of error* (kesalahan maksimum yang ditoleransi sebesar 10%)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 orang. Namun, untuk mengantisipasi kuesioner yang tidak kembali ataupun cacat, maka kuesioner penelitian didistribusikan sebanyak 120 eksamplar.

8.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data yang berupa opini, pengalaman, sikap atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu respon lisan dari auditor internal dan

respon tertulis dari karyawan pada PT. Semen Tonasa melalui kuesioner yang telah disebarakan.

8.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap obyek penelitian. Teknik yang digunakan antara lain:

a. Wawancara

Teknik ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan mengadakan tanya-jawab langsung terhadap auditor internal dan pegawai.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui lembaran yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

c. Study Pustaka (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur atau referensi lain yang berhubungan dengan pokok bahasan.

8.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

8.6.1 Audit Manajemen (X)

Audit manajemen (X) adalah audit yang dilaksanakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas kegiatan atau aktivitas operasional perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tunggal (2012:37) indikator audit manajemen dalam penelitian ini adalah karakteristik audit manajemen yaitu:

1. Audit operasional adalah audit yang memiliki prosedur yang bersifat investigatif.

2. Mencakup semua aspek perusahaan, unit atau fungsi. Luas cakupan audit adalah seluruh perusahaan, atau salah satu unit bisnis, atau suatu fungsi, atau salah satu sub klasifikasinya (pengendalian persediaan, sistem pelaporan, pembinaan pegawai dan sebagainya).
3. Penelitian berpusat pada penilaian keefektifan dari perusahaan/unit/fungsi yang diaudit dalam menjalankan misi, tanggung jawab, dan tugasnya untuk pencapaian tujuan perusahaan.
4. Pengukuran keefektifan didasarkan pada bukti/data dan standar.
5. Tujuan utama audit operasional adalah memberikan informasi kepada pimpinan tentang efektif tidaknya perusahaan, suatu unit atau suatu fungsi. Identifikasi permasalahan dan penyebabnya, serta rekomendasi tentang langkah-langkah korektifnya merupakan tujuan tambahan.

8.6.2 Perilaku Karyawan (Y)

Perilaku karyawan (Y) adalah reaksi seseorang yang timbul baik berupa perbuatan, sikap maupun anggapan terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

1. Motivasi (Y_1)

Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan dari dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Indikator yang digunakan (Wibowo, 2013:110) yaitu:

- a. *Engagement*. *Engagement* merupakan janji karyawan untuk menunjukkan antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan. Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari,

selalu bergairah dalam bekerja dan senantiasa mengembangkan inovasi untuk perkembangan perusahaan.

- b. *Commitment*. Komitmen adalah tingkatan ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi sehingga menunjukkan tindakan *organizational citizenship* yaitu tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan melampaui tugas yang disyaratkan oleh organisasi dan tindakan tersebut memajukan perusahaannya.
- c. *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan pemenuhan harapan di tempat kerja. Dengan kata lain, kepuasan adalah seperangkat perasaan pekerja tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka.
- d. *Turnover*. *Turnover* merupakan kehilangan pekerja yang dihargai. Masalah di dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover* atau keluarnya seseorang dari perusahaannya. Walaupun *turnover* yang sehat di dalam perusahaan dapat menjadi hasil yang positif, menolong dan menyediakan ide-ide baru bagi perusahaan, namun *turnover* diantara karyawan yang memiliki produktivitas dan kinerja yang tinggi akan merugikan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat turnover yang rendah.

2. Stres (Y_2)

Stres merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi individu. Stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan pekerjaannya. Indikator yang digunakan yaitu konsekuensi stres (Wahjono, 2010:112-113) yaitu:

1. Gejala fisiologis terkait dengan keadaan kesehatan seseorang yang menunjukkan bahwa stres dapat mengakibatkan perubahan

metabolisme, peningkatan laju detak jantung, peningkatan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, bahkan serangan jantung.

2. Gejala psikologis terkait dengan ketidakpuasan dengan pekerjaan. Stres dapat muncul dalam bentuk keadaan psikologis seperti ketegangan, timbulnya rasa cemas, mudah marah, keadaan bosan, dan menunda-nunda pekerjaan.
3. Gejala perilaku terkait dengan perubahan produktivitas seseorang, mempengaruhi tingkat kehadiran, perubahan kebiasaan makan, gelisah dan gangguan tidur.

8.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi data mengenai identitas responden berupa nama, jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan, dan pendidikan terakhir. Bagian kedua berisi pernyataan tentang variable penelitian yaitu audit manajemen, motivasi, dan stres kerja. Penelitian menggunakan kuesioner yang menilai konsep dalam penelitian dengan mengukur jawaban responden melalui pemberian skor yang telah ditentukan dalam bentuk skala likert dengan tingkatan jawaban dimulai dari sangat setuju diberi skor 5, setuju diberi skor 4, ragu-ragu diberi skor 3, tidak setuju diberi skor 2, dan sangat tidak setuju diberi skor 1.

8.8 Analisis Data

Aplikasi perangkat lunak yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan analisis regresi sederhana.

8.8.1 Uji Kualitas Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian haruslah instrument penelitian yang memiliki tingkat keabsahan (*validity*) dan tingkat keandalan (*reliability*) yang tinggi. Pengujian tersebut akan menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang diteliti. Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *software* aplikasi statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

8.8.1.1 Uji Validitas Data

Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, sehingga pengujian validitas yang digunakan berupa validitas isi (*content validity*). Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor total menggunakan *product moment* (*product moment pearson correlation*).

8.8.1.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dimaksudkan untuk mengetahui tingkat konsistensi apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Besarnya tingkat reliabilitas ditunjukkan dengan nilai koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), dimana suatu instrument dapat dinyatakan handal (*reliable*) bila memiliki $\alpha \geq 0,6$.

8.8.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah pengumpulan data, uji asumsi klasik dilakukan sehubungan dengan model yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Uji asumsi ini

meliputi uji normalitas sebaran dan uji homogenitas varians. Pengujian ini dilakukan sesuai dengan model analisis yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis, yaitu uji t yang mensyaratkan data terdistribusi normal dan varians kelompok homogen.

8.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal. Uji normalitas sebaran data dalam penelitian ini menggunakan *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) dengan metode *Kolmogorov-Smirnov*.

8.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah nilai dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas berupa grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak heterokedastitas.

8.8.3 Pengujian Hipotesis

8.8.3.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk uji t yaitu:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Selain berdasarkan t_{hitung} dan t_{tabel} , pengambilan keputusan juga dapat dilakukan berdasarkan probabilitas. Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05; maka hipotesis diterima, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen.
2. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05; maka hipotesis ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terjadinya variabel dependen.

8.8.3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen (Priyatno, 2012:73). Model analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \beta X + e$$

$$Y_2 = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan:

Y_1 = Motivasi

Y_2 = Stres

α = Konstanta

X = Audit manajemen

β = Koefisien regresi variabel independen

e = *Term of error*

BAB V

PENUTUP

5.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Audit manajemen berpengaruh terhadap motivasi pegawai pada PT. Semen Tonasa.
2. Audit manajemen tidak berpengaruh terhadap stres pegawai pada PT. Semen Tonasa.

5.5 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut beberapa saran yang dapat diberikan.

1. Auditor internal dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan audit manajemen sehingga karyawan dapat lebih termotivasi saat diaudit.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada perusahaan lain dan menambahkan variabel lain yang diperkirakan dapat dipengaruhi oleh audit manajemen.

5.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dihadapi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Adanya kelemahan-kelemahan yang ditemui, seperti jawaban yang kurang cermat, responden yang menjawab asal-asalan dan tidak jujur, serta pertanyaan yang kurang lengkap atau kurang dipahami oleh responden sehingga memungkinkan terjadinya respon bias dari responden.

2. Pada saat pengisian kuesioner responden tidak semuanya didampingi, sehingga ada kemungkinan responden kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A. Elder, Randal J. Beasley, Mark S. 2012. *Auditing and Assurance Services an Integrated Approach Fourteenth Edition*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Arvianita, Rezky Retno. 2015. *Pengaruh Audit Operasional dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bayangkara, IBK. 2008. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Boynton, William C. dan Walter G. Kell. 1996. *Modern Auditing Sixth Edition*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Gultom, Donna Adelina. 2014. *Peranan Audit Operasional Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Kesehatan Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Makassar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Operations Management (Manajemen Operasi) Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hery. 2010. *Potret Profesi Audit Internal (Di Perusahaan Swasta & BUMN Terkemuka)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2005. *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumaat, Valery G. 2011. *Internal Audit*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, Twelfth Edition*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mappa, Fahriani. 2015. *Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Karyawan pada PT. Pertamina Regional VII Makassar*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum. 2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta: Media Bangsa.

- Mondy, W.R. Sharplin, A. dan Premaux, S.R. 1990. *Management and Organizational Behavior*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Mukminin, Lion Saiful. 2010. *Pengaruh Audit Operasional Terhadap Kinerja Non Keuangan dengan Audit atas Persediaan sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Tangerang)*. Skripsi tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Mulyadi, Yad. 2012. *Panduan Sosiologi*. Jakarta: Yudhistira.
- Mulyadi. 2014. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana
- Priantinah, Denies dan Megasari Chitra Adhisty. 2012. *Persepsi Karyawan tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan dan Katalisator dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan*. Jurnal Nominal, Vol.1, No. 1: 35-49.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- PT. Semen Tonasa. 2016. *Laporan Tahunan 2015 / Annual Report 2015 PT. Semen Tonasa*. Laporan tahunan tidak diterbitkan. Pangkep: PT. Semen Tonasa.
- Quick, J.C. and Quick, J.D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. United States of America: McGraw-Hill, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Said, Darwis. Mardiana, Ria. Rahmatia. Amar, Muhammad Yunus. Habbe, Abdul Hamid. Damayanti, Ratna A. Pontoh, Grace. Djaya, Yansor. Thayf, Hendragunawan S. dan Fattah, Sanusi. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi. Edisi Pertama*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Sixth Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Semen Tonasa. 2015. *Profil Singkat*. (sementonasa.co.id/profile_brief.php) (online). Diakses pada tanggal 11 Mei 2016 pukul 10.37 WITA.
- Setiaji, Widi Indra. 2011. *Pengaruh Perilaku Belajar dan Kecerdasan Emosional terhadap Stres Kuliah Mahasiswa Akuntansi (Studi Kasus : Mahasiswa Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional Veteran)*. Skripsi tidak diterbitkan. Jawa Timur: Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran.

- Siegel, Gary dan Helene Ramanauskas-Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. Ohio: South-Western Publishing Co.
- Staw, Barry M. 1991. *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Tunggal, Amin Widjaja. 1992. *Management Audit Suatu Pengantar*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- _____. 1997. *Dasar-dasar Pemeriksaan Operasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- _____. 2012. *Pedoman Pokok Operational Auditing*. Jakarta: Harvarindo.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: Penerbit Raja Grafindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Biodata**BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Chiantal Anugerah
 Tempat, Tanggal Lahir : Rantepao, 09 Februari 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Rumah : Jl. A.P. Pettarani Selatan No. 2, Makassar
 Telpon Rumah dan HP : +62 81241156697
 Alamat e-mail : chiantalanugerah@gmail.com

Riwayat Pendidikan**Pendidikan Formal**

- TK Kristen Rantepao 1999-2000
- SDN No. 55 Rantepao II 2000-2006
- SMP Negeri 2 Rantepao 2006-2009
- SMA Negeri 1 Rantepao 2009-2012
- Universitas Hasanuddin 2012-2016

Pendidikan Nonformal

- Pelatihan *Basic Study Skills* Universitas Hasanuddin Tahun 2012
- Pendidikan Latihan Dasar Bela Negara Resimen Mahasiswa Tahun 2013 di Batalyon Marinir Pertahanan Pangkalan VI Makassar
- *National Building* Beswan Djarum 2014/2015 di Semarang
- *Character Building Batch VII* Beswan Djarum 2014/2015 di Bandung
- *Leadership Development Batch II* Beswan Djarum 2014/2015 di Yogyakarta

Riwayat Prestasi**Prestasi Akademik**

- *Winning Team Debate Competition Leadership Development Batch II* Beswan Djarum 2014/2015

Prestasi Non-akademik

- Pembawa Bendera Paskibraka Kabupaten Toraja Utara 2011

Pengalaman Organisasi

- Anggota Bidang Pengabdian Masyarakat Purna Paskibraka Indonesia Kabupaten Toraja Utara Masa Bakti 2011-2015

- Anggota Divisi Hubungan Masyarakat Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Periode 2013-2014
- Anggota Divisi Kerohanian Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Periode 2014-2015
- Sekertaris Tim Kerja Masa Perkenalan dan Penerimaan Anggota Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cabang Makassar Masa Bakti 2013-2015
- Sekertaris Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Periode 2015-2016
- Ketua Panitia Khusus Pembuatan Pedoman Laporan Pertanggungjawaban dan Persuratan Panitia Pelaksana Persekutuan Mahasiswa Kristen Oikumene Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Periode 2015-2016

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, Agustus 2016

CHIANTAL ANUGERAH
NIM. A311 12 287

Lampiran 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Kuesioner
Lampiran : 3 lembar

Kepada
Ibu/Bapak/Saudara(i) Responden
Di
tempat

Dengan hormat,

Sesuai dengan amanah Tri Dharma Perguruan Tinggi, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Strata Satu (S1) pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar dimana salah satu persyaratan yang harus dipenuhi adalah penulisan skripsi, maka saya bermaksud melakukan penelitian pada perusahaan tempat Ibu/Bapak/Saudara(i) bekerja. Penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (terlampir).

Adapun judul skripsi yang saya ajukan dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa”**. Dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Ibu/Bapak/Saudara (i) untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Saya berharap Ibu/Bapak/Saudara(i) menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang dipersepsikan, dan bukan apa yang seharusnya atau ideal.

Sesuai dengan kode etik penelitian, data dan informasi yang Ibu/Bapak/Saudara(i) berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya ditujukan untuk kepentingan ilmiah. Kesediaan Ibu/Bapak/Saudara(i) mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Semoga penelitian ini ke depan dapat berkontribusi terhadap perusahaan ini.

Akhir kata, atas segala perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) saya menyampaikan terimakasih.

Makassar, Juli 2016
Peneliti,

Chiantal Anugerah
A311 12 287

A. Informasi Umum

1. Judul Penelitian: **“Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Perilaku Pegawai pada PT. Semen Tonasa”**.
2. Audit manajemen disebut juga sebagai **audit operasional** yang dilakukan oleh auditor internal di dalam sebuah perusahaan.
3. Audit manajemen adalah audit yang dilaksanakan untuk menilai efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan dalam prosesnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Data Responden

1. Nama : _____ (boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Usia : _____ tahun
4. Lama Bekerja : _____ tahun
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/Sederajat ☐ S1 ☐ S2 ☐ Lainnya ____

C. Daftar Pernyataan Kuesioner

Berilah tanda (√) pada satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan tanggapan atau penilaian Anda tentang pengaruh audit manajemen terhadap perilaku karyawan pada PT. Semen Tonasa. Bentuk tanggapan/penilaian yang Anda pilih adalah sebagai berikut:

SS : Jika Anda **Sangat Setuju** terhadap pernyataan tersebut.

S : Jika Anda **Setuju** terhadap pernyataan tersebut.

R : Jika Anda **Ragu-ragu** terhadap pernyataan tersebut.

TS : Jika Anda **Tidak Setuju** terhadap pernyataan tersebut.

STS: Jika Anda **Sangat Tidak Setuju** terhadap pernyataan tersebut.

Apakah Anda pernah terlibat sebagai pihak yang diaudit dalam pelaksanaan audit manajemen di perusahaan Anda ?

☐ Ya ☐ Tidak

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Audit Manajemen						
1.	Audit manajemen di perusahaan saya mencakup semua aspek maupun salah satu unit di perusahaan.					
2.	Audit manajemen diarahkan untuk menilai pengelolaan operasional objek audit baik fungsi manajerial maupun fungsi bisnis perusahaan.					
3.	Audit manajemen melaksanakan aktivitas penilaian serta pemeriksaan terhadap pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab karyawan.					
4.	Audit manajemen yang dilaksanakan harusnya berdampak pada efisiensi serta efektivitas perusahaan.					
5.	Prosedur audit manajemen di perusahaan saya dilakukan dengan pemeriksaan untuk pengumpulan data/bukti.					
6.	Saya selalu memberikan data/bukti yang diminta oleh auditor.					
7.	Audit yang dilakukan untuk mengidentifikasi aktivitas yang masih memerlukan perbaikan.					
8.	Rekomendasi yang dihasilkan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan.					
Motivasi Karyawan						
9.	Saya sangat antusias serta berperan aktif ketika audit manajemen akan dilakukan.					
10.	Saya berinisiatif untuk mempersiapkan diri ketika audit manajemen akan dilakukan.					
11.	Saya selalu membantu auditor dalam menemukan masalah yang ada di dalam perusahaan saya.					
12.	Saya merasa puas dengan hasil audit yang					

	dikeluarkan oleh auditor					
13.	Rekomendasi yang diberikan sebagai hasil dari audit manajemen membantu saya bekerja lebih baik.					
14.	Audit manajemen membantu saya untuk melihat kesalahan yang saya lakukan.					
15.	Audit manajemen membuat saya termotivasi sehingga tidak mudah berhenti dari pekerjaan.					
Stres Karyawan						
16.	Saya merasa tertekan ketika audit manajemen akan dilakukan.					
17.	Perasaan tertekan saat akan diaudit berdampak pada kondisi fisik saya.					
18.	Saat audit manajemen dilakukan saya merasa lebih sensitif.					
19.	Saya akan panik ketika bukti yang diminta auditor tidak dapat saya berikan.					
20.	Selama audit manajemen berlangsung saya tidak dapat fokus pada pekerjaan saya.					

Lampiran 3: Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja	Pendidikan Terakhir
1.	Lk	29	5	S1
2.	Pr	54	20	S1
3.	Lk	27	4	S1
4.	Lk	27	5	SMA/ sederajat
5.	Lk	36	5	S1
6.	Lk	33	5	S1
7.	Pr	26	3	SMA/ sederajat
8.	Lk	47	20	SMA/ sederajat
9.	Lk	44	21	SMA/ sederajat
10.	Pr	25	4	SMA/ sederajat
11.	Lk	24	4	SMA/ sederajat
12.	Lk	45	15	S2
13.	Pr	30	8	S1
14.	Lk	41	17	S1
15.	Pr	26	4	SMA/ sederajat
16.	Lk	41	13	S1
17.	Pr	22	3	SMA/ sederajat
18.	Lk	31	6	S1
19.	Lk	44	14	SMA/ sederajat
20.	Pr	38	11	S1
21.	Lk	24	4	SMA/ sederajat
22.	Lk	30	7	S1
23.	Pr	31	4	SMA/ sederajat
24.	Lk	28	4	SMA/ sederajat
25.	Pr	42	12	SMA/ sederajat
26.	Lk	27	4	S1
27.	Pr	26	3	S1
28.	Lk	27	4	D3
29.	Lk	46	19	SMA/ sederajat
30.	Lk	31	8	D3
31.	Lk	32	11	S1
32.	Pr	32	8	S1
33.	Lk	31	7	S1
34.	Pr	52	32	S1
35.	Lk	26	3	S1
36.	Lk	46	13	S1
37.	Lk	36	7	S1
38.	Lk	41	11	S1

39.	Pr	35	7	S1
40.	Pr	28	5	S1
41.	Pr	27	4	S1
42.	Pr	37	9	S1
43.	Pr	28	4	S1
44.	Lk	32	6	D3
45.	Pr	27	4	SMA/ sederajat
46.	Pr	29	5	S1
47.	Pr	37	8	S1
48.	Lk	24	3	D3
49.	Lk	45	12	SMA/ sederajat
50.	Pr	38	10	S1
51.	Lk	46	15	SMA/ sederajat
52.	Lk	29	4	SMA/ sederajat
53.	Lk	28	4	SMA/ sederajat
54.	Lk	25	4	SMA/ sederajat
55.	Lk	26	4	D3
56.	Lk	29	4	SMA/ sederajat
57.	Lk	24	4	SMA/ sederajat
58.	Lk	29	4	SMA/ sederajat
59.	Lk	55	25	S1
60.	Pr	40	20	S1
61.	Pr	25	4	D3
62.	Lk	40	20	S1
63.	Lk	27	4	S1
64.	Pr	31	6	S1
65.	Lk	26	4	S1
66.	Lk	26	4	SMA/ sederajat
67.	Lk	26	4	SMA/ sederajat
68.	Lk	28	6	S1
69.	Lk	33	7	S1
70.	Pr	30	6	D3
71.	Lk	27	3	SMA/ sederajat
72.	Lk	29	4	S1
73.	Lk	42	21	S1
74.	Pr	27	4	D3
75.	Lk	42	21	S1
76.	Lk	46	21	S1
77.	Pr	49	24	D3
78.	Lk	49	24	S1
79.	Lk	36	8	S2
80.	Lk	54	30	S1
81.	Lk	42	21	S1

82.	Lk	30	6	S1
83.	Lk	29	5	S1
84.	Lk	30	4	SMA/ sederajat
85.	Lk	29	8	S1
86.	Lk	28	5	D3
87.	Pr	53	30	SMA/ sederajat
88.	Pr	36	9	S1
89.	Pr	27	8	SMA/ sederajat
90.	Lk	36	4	S1
91.	Pr	41	13	S1
92.	Lk	42	21	S1
93.	Lk	46	21	SMA/ sederajat
94.	Lk	26	4	SMA/ sederajat
95.	Lk	24	5	S1

Lampiran 5: Hasil Uji SPSS

HASIL UJI SPSS

Tabel Hasil Uji Statistik

		Statistics		
		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N	Valid	95	95	95
	Missing	0	0	0
Mean		34.25	28.29	13.45
Std. Error of Mean		.316	.377	.511
Median		34.00	28.00	13.00
Mode		32	28	10 ^a
Std. Deviation		3.077	3.672	4.982
Variance		9.467	13.487	24.825
Skewness		-.489	.010	.116
Std. Error of Skewness		.247	.247	.247
Kurtosis		2.074	-.318	-1.017
Std. Error of Kurtosis		.490	.490	.490
Range		18	16	18
Minimum		22	19	5
Maximum		40	35	23
Sum		3254	2688	1278
25		32.00	26.00	10.00
Percentiles 50		34.00	28.00	13.00
75		36.00	31.00	18.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Audit_Manajemen	95	22	40	34.25	3.077
Motivasi	95	19	35	28.29	3.672
Stres	95	5	23	13.45	4.982
Valid N (listwise)	95				

Tabel Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AudMnj_1	30.04	7.637	.639	.794
AudMnj_2	30.00	7.191	.619	.792
AudMnj_3	29.89	7.968	.466	.813
AudMnj_4	29.79	7.317	.604	.795
AudMnj_5	30.00	7.851	.432	.817
AudMnj_6	30.01	7.308	.584	.797
AudMnj_7	30.03	6.605	.584	.801
AudMnj_8	30.00	7.574	.484	.811

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi_1	24.23	10.903	.557	.849
Motivasi_2	24.09	10.448	.654	.837
Motivasi_3	24.23	10.095	.602	.844
Motivasi_4	24.34	10.460	.638	.839
Motivasi_5	24.18	9.744	.682	.832
Motivasi_6	24.29	9.338	.703	.829
Motivasi_7	24.21	10.594	.564	.848

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres_1	10.79	16.636	.762	.898
Stres_2	10.88	15.933	.848	.881
Stres_3	10.67	16.180	.818	.887
Stres_4	10.59	16.819	.721	.907
Stres_5	10.87	15.580	.763	.900

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AudMnj_1	71.76	46.292	.347	.766
AudMnj_2	71.72	45.376	.376	.763
AudMnj_3	71.61	46.836	.243	.770
AudMnj_4	71.51	45.806	.335	.766
AudMnj_5	71.72	46.035	.316	.767
AudMnj_6	71.73	45.052	.423	.761
AudMnj_7	71.75	43.106	.499	.754
AudMnj_8	71.72	45.865	.312	.766
Motivasi_1	71.94	45.592	.317	.766
Motivasi_2	71.80	44.374	.450	.759
Motivasi_3	71.94	42.804	.528	.752
Motivasi_4	72.04	44.871	.383	.762
Motivasi_5	71.88	44.444	.356	.763
Motivasi_6	72.00	43.830	.377	.761
Motivasi_7	71.92	44.461	.406	.761
Stres_1	73.31	43.406	.273	.772
Stres_2	73.40	43.477	.264	.773
Stres_3	73.19	42.389	.344	.766
Stres_4	73.11	41.989	.366	.764
Stres_5	73.39	42.942	.248	.778

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	20

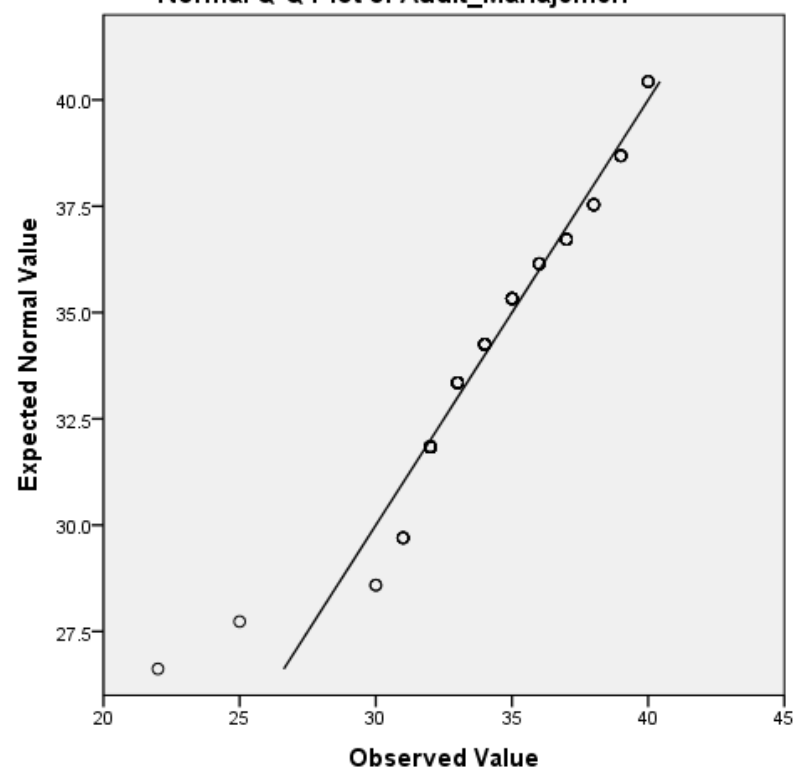
Hasil Uji Normalitas

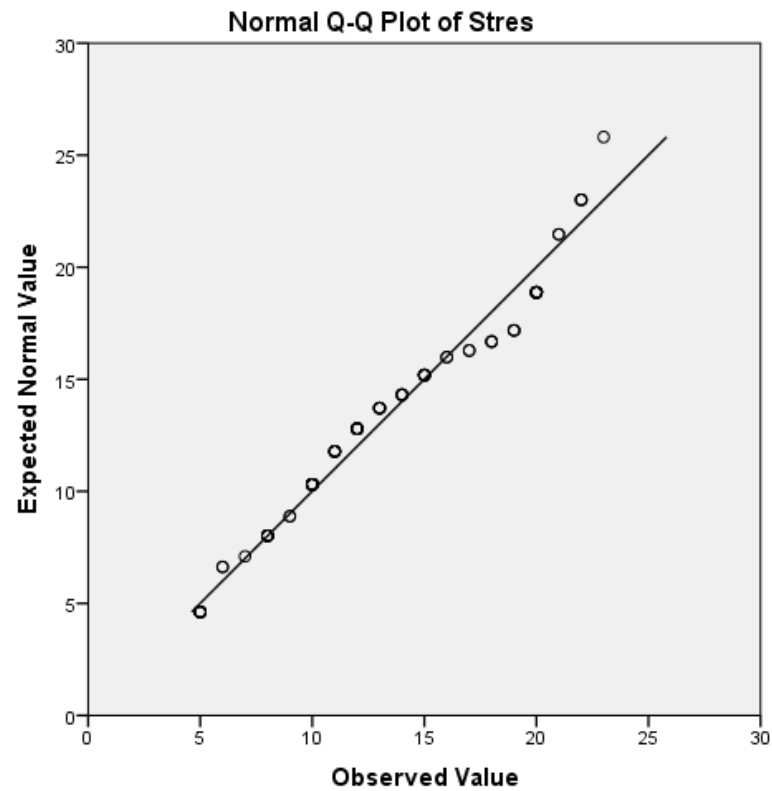
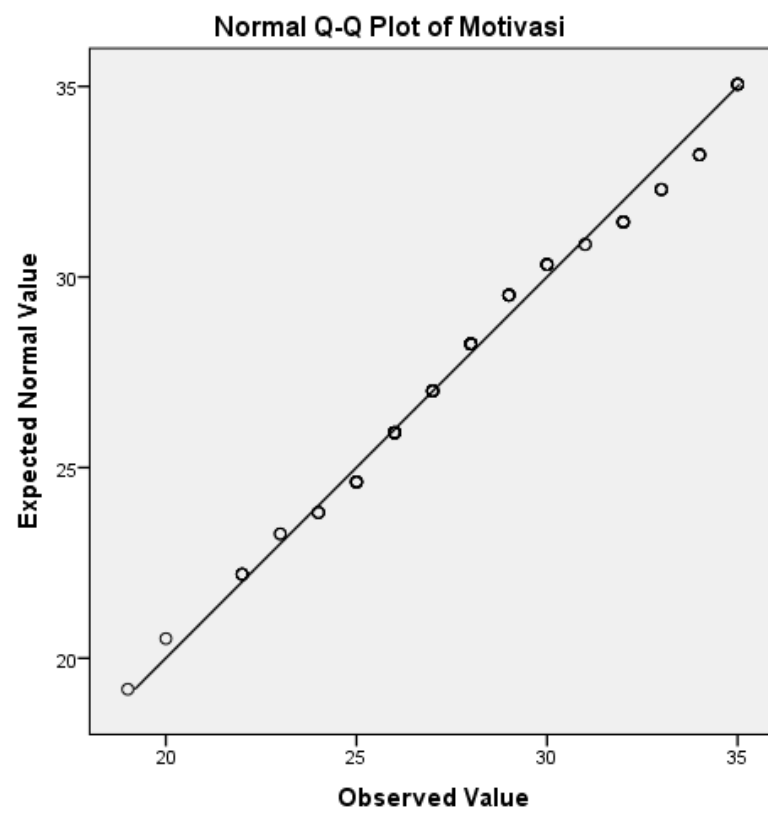
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001	VAR00002	VAR00003
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34.25	28.29	13.45
	Std. Deviation	3.077	3.672	4.982
	Absolute	.137	.121	.116
Most Extreme Differences	Positive	.109	.121	.109
	Negative	-.137	-.077	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		1.338	1.184	1.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056	.121	.154

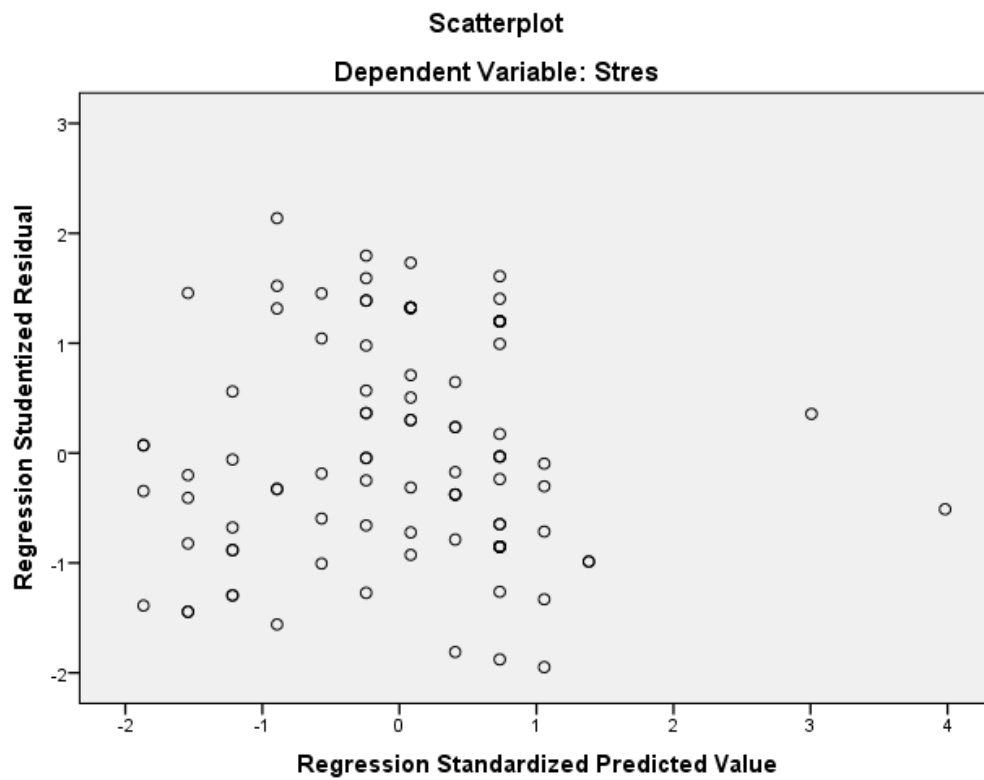
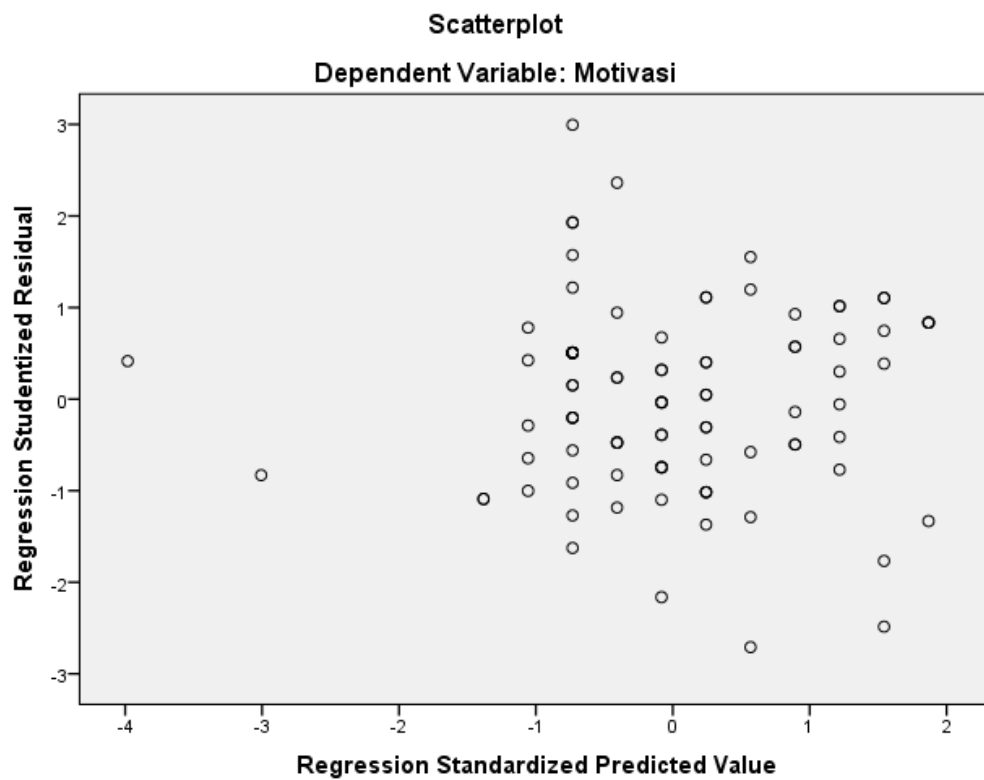
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal Q-Q Plot of Audit_Manajemen



Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel Hasil Uji T X - Y1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.125	3.270		.650	.517
Audit_Manajemen	.764	.095	.640	8.035	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel Hasil Uji T X - Y2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.147	5.666		4.262	.000
Audit_Manajemen	-.312	.165	-.193	-1.895	.061

a. Dependent Variable: Stres

Lampiran 6: Struktur Organisasi PT Semen Tonasa

